

## INDEX DE L'EGALITE FEMMES - HOMMES 2020

- 1 Règle "Ecart de Rémunérations"  
Calcul "Ecart de Rémunérations"
- 2 Règle "Ecart Taux d'Augmentations Individuelles"  
Calcul "Ecart Taux d'Augmentations Individuelles"
- 3 Règle "Ecart Taux de Promotions"  
Calcul "Ecart Taux de Promotions"
- 4 Règle "Augmentation et retour de congé de maternité"  
Calcul "Augmentation et retour de congé de maternité"
- 5 Règle "Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations"  
Calcul "Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations"

### SYNTHESE DES RESULTATS DES INDEX RESULTATS

## ECART DE REMUNERATION

### Constitution des groupes

- Répartition selon 4 tranches d'âge : - 30 ans, 30 à 39 ans, 40 à 49 ans, + de 50 ans
- Puis répartition soit par CSP : ouvriers, employés, TAM, I & C
- 1 groupe doit comporter obligatoirement au moins 3 hommes et 3 femmes
- Si au final l'effectif pris en compte est de moins 40 % = l'indicateur est considéré comme incalculable
  
- Autre possibilité, la répartition en fonction de la grille de classification de la convention collective = consultation du CSE

### Mesure des écarts

- Calculer la rémunération moyenne des femmes et des hommes en ETP
- Mesurer l'écart entre les hommes et les femmes en pourcentage :
- Appliquer aux écarts calculés par CSP le seuil de 5 % :
- Si calcul avec coefficient CCN, le seuil est de 2 %

### Attention :

- Multiplier l'écart par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte.

### Barème

Indicateur relatif à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes (entreprises de 50 salariés et +)			
Résultats obtenus	Nombre de points	Résultats obtenus	Nombre de points
Égal à 0 %	40 points	> à 10 % et < à 11 %	25 points
> à 0 % et < à 1 %	39 points	> à 11 % et < à 12 %	23 points
> à 1 % et < à 2 %	38 points	> à 12 % et < à 13 %	21 points
> à 2 % et < à 3 %	37 points	> à 13 % et < à 14 %	19 points
> à 3 % et < à 4 %	36 points	> à 14 % et < à 15 %	17 points
> à 4 % et < à 5 %	35 points	> à 15 % et < à 16 %	14 points
> à 5 % et < à 6 %	34 points	> à 16 % et < à 17 %	11 points
> à 6 % et < à 7 %	33 points	> à 17 % et < à 18 %	8 points
> à 7 % et < à 8 %	31 points	> à 18 % et < à 19 %	5 points
> à 8 % et < à 9 %	29 points	> à 19 % et < à 20 %	2 points
> à 9 % et < à 10 %	27 points	> à 20 %	0 point

## 1 - INDICATEUR ECART DE REMUNERATION

Seuil de pertinence associé : **0,05** Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP).

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Tranche d'âge	Rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		Ecart de rémunération	Ecart après application du seuil de pertinence	Nombre de salariés		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides (groupes pris en compte)	Ecart pondéré
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			
Ouvriers	moins de 30 ans		1 975,90 €				27			
	30 à 39 ans		2 223,42 €				40			
	40 à 49 ans		2 355,76 €				13			
	50 ans et plus		2 664,85 €				19			
Employés	moins de 30 ans	1 839,35 €				3	1			
	30 à 39 ans	2 077,98 €				4				
	40 à 49 ans	2 360,47 €				10				
	50 ans et plus	2 303,63 €				5				
Techniciens et Agent de Maîtrise	moins de 30 ans	2 458,29 €	2 250,78 €	-9,2%	-4,2%	1	12			
	30 à 39 ans	2 630,14 €	2 766,92 €	4,9%	0,0%	6	29	1	35	
	40 à 49 ans	2 875,75 €	2 931,92 €	1,9%	0,0%	18	26	1	44	
	50 ans et plus	3 251,50 €	3 360,03 €	3,2%	0,0%	21	71	1	92	
Ingénieurs et Cadres	moins de 30 ans	2 920,17 €	3 065,90 €	4,8%	0,0%	1	4			
	30 à 39 ans	3 935,63 €	3 804,57 €	-3,4%	0,0%	10	12	1	22	
	40 à 49 ans	4 417,48 €	5 218,24 €	15,3%	10,3%	6	12	1	18	0,78%
	50 ans et plus	5 543,53 €	6 097,94 €	9,1%	4,1%	8	21	1	29	0,49%
<b>Ensemble des salariés</b>		<b>3 229,75 €</b>	<b>3 115,61 €</b>	<b>-3,7%</b>		<b>380</b>			<b>240</b>	<b>1,27%</b>

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

**1**

Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

Indicateur d'écart de rémunération (%) :

**1,3**

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

Note obtenue sur 40 :

**38**

## ECART D'AUGMENTATION

### Constitution des groupes

- Répartition selon les 4 CSP traditionnelles : ouvriers, employés, TAM (Techniciens & Agents de maîtrise), I&C (Ingénieurs et Cadres)
- 1 groupe doit comporter obligatoirement au moins 10 hommes et 10 femmes

### Mesure des écarts

- Calculer au sein de chaque groupe et au cours de la période de référence :
  - . la proportion de femmes ayant bénéficié d'une augmentation
  - . la proportion d'hommes ayant bénéficié d'une augmentationSont prises en considération que les augmentations individuelles du salaire de base  
Sont exclues les augmentations correspondant à des promotions ou prises en compte par un autre indicateur
- Mesurer l'écart, en pourcentage, entre la proportion de femmes et la proportion d'hommes augmentés :  
(Proportion d'hommes augmentés - proportion de femmes augmentées).  
Un écart positif = proportion supérieure d'hommes augmentés.  
Un écart négatif = proportion de femmes augmentées supérieure à la proportion d'hommes augmentés
- Multiplier l'écart par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte.  
La somme des écarts permet de mesurer l'écart global.  
Ce chiffre, arrondi à la première décimale, permet de déterminer le nombre de points acquis par l'entreprise (cf. barème)

L'indicateur est incalculable si aucune augmentation individuelle n'a été accordée durant la période de référence ou si l'obligation d'écarter tout groupe ne comportant pas au moins 10 femmes et au moins 10 hommes conduit à retenir moins de 40 % de l'effectif.

### Barème

Indicateurs relatifs à l'écart de taux d'augmentation individuelle (entreprises de + de 250 salariés)	
Résultats obtenus	Nombre de points
< à 2 points de%	20 points
> à 2 et < à 5 points de %	10 points
> à 5 et < à 10 points de %	5 points
> à 10 points de%	0 point

## 2 - INDATEUR D'ECART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		Ecart de taux d'augmentation	Nombre de salariés		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides	Ecart pondéré
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes			
Ouvriers		28,3%	28,3%		99	0	0	0,00%
Employés	18,2%		-18,2%	22	1	0	0	0,00%
Techniciens et Agents de Maîtrise	60,9%	42,0%	-18,8%	46	138	1	184	-13,44%
Ingénieurs et Cadres	64,0%	69,4%	5,4%	25	49	1	74	1,55%
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>51,6%</b>	<b>41,8%</b>	<b>-9,8%</b>	<b>380</b>			<b>258</b>	<b>-11,89%</b>

\* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

**Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :**

**1**

Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

**Indicateur d'écart de rémunération (%) :**

**11,9**

Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.

**Note obtenue sur 20 :**

**20**

L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

## ECART DE PROMOTION

### Constitution des groupes

- Répartition selon les 4 CSP traditionnelles : ouvriers, employés, TAM (Techniciens & Agents de maitrise), I&C (Ingénieurs et Cadres)
- 1 groupe doit comporter obligatoirement au moins 10 hommes et 10 femmes

### Mesure des écarts

- Calculer au sein de chaque groupe et au cours de la période de référence :
  - . la proportion de femmes ayant bénéficié d'une promotion
  - . la proportion d'hommes ayant bénéficié d'une promotionSont prises en considération que les promotions.
- Mesurer l'écart, en pourcentage, entre la proportion de femmes et la proportion d'hommes promus :  
(Proportion d'hommes promus - proportion de femmes promues).  
Un écart positif signifie que, dans le groupe considéré, une proportion supérieure d'hommes a été promue.  
Un écart négatif implique l'inverse (proportion de femmes augmentées supérieure à la proportion d'hommes promus)
- Multiplier l'écart par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte.  
La somme des écarts permet de mesurer l'écart global.  
Ce chiffre, arrondi à la première décimale, permet de déterminer le nombre de points acquis par l'entreprise (cf. barème)

L'indicateur est incalculable si aucune promotion n'a été accordée durant la période de référence ou si l'obligation d'écartier tout groupe ne comportant pas au moins 10 femmes et au moins 10 hommes conduit à retenir moins de 40 % de l'effectif.

### Barème

Indicateurs relatifs à l'écart de taux de promotion (entreprises de + de 250 salariés)	
Résultats obtenus	Nombre de points
< à 2 points de %	15 points
> à 2 et < à 5 points de %	10 points
> à 5 et < à 10 points de %	5 points
> à 10 points de %	0 point

### 3 - INDICATEUR D'ECART DE TAUX DE PROMOTIONS

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Taux de promotion (proportion de salariés promus)		Ecart de taux de promotion	Nombre de salariés		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides	Ecart pondéré
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes			
Ouvriers		8,1%	8,1%		99	0	0	0,00%
Employés	13,6%		-13,6%	22	1	0	0	0,00%
Techniciens et Agents de Maîtrise	10,9%	8,7%	-2,2%	46	138	1	184	-1,55%
Ingénieurs et Cadres	20,0%	6,1%	-13,9%	25	49	1	74	-3,98%
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>14,0%</b>	<b>8,0%</b>	<b>-6,0%</b>	<b>380</b>			<b>258</b>	<b>-5,53%</b>

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

Indicateur d'écart de rémunération (%) :

5,5

Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.

Note obtenue sur 15 :

15

## AUGMENTATIONS ET RETOUR DE CONGÉ DE MATERNITÉ ( 50 SALARIÉS ET+)

Toutes les entreprises de 50 salariés et plus devront mesurer le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, sous réserve que des augmentations soient intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.

- l'entreprise obtient 15 points si ce pourcentage est égal à 100 % ;
- elle n'a aucun point si ce pourcentage est inférieur à 100 %.

S'il n'y a eu aucun retour de congé de maternité pendant la période de référence ou si aucune augmentation individuelle n'a été accordée pendant les éventuels congés de maternité, l'indicateur est, par hypothèse, incalculable.



#### 4 - POURCENTAGE DE SALARIEES AYANT BENEFICIE D'UNE AUGMENTATION DANS L'ANNEE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGE MATERNITE

	Nombre de salariées de retour de congé maternité*		Pourcentage de salariées augmentées
	Total	Augmentées**	
<b>Ensemble des salariés</b>	1	1	100%

\* Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congés maternité (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la durée du congé maternité.

\*\* Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues pendant la période de référence et qui permettent de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité.

**Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :**

1

Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

**Indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :**

100

**Note obtenue sur 15 :**

15

La loi sur les augmentations au retour de congé maternité a été appliquée à tous les salariés. Tous les points sont accordés.

## RÉPARTITION DES SEXES DANS LES PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS (50 SALARIÉS ET+)

Identifier, parmi les 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations, le sexe sous-représenté.

On retient ici le plus petit du nombre de femmes ou du nombre d'hommes parmi les salariés ayant les 10 plus hautes rémunérations (ce nombre va donc de 0 à 10)

Plus le sexe sous-représenté est minoritaire, moins l'entreprise a de points.

À l'inverse, plus la répartition est équilibrée, plus le nombre de points accordés est important.

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (entreprises de 50 salariés et +)	
Résultats obtenus	Nombre de points
4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
0 ou 1 salarié	0 point

## 5 - NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRESENTE PARMIS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			Nombre de salariés du sexe sous-représenté
	Femmes	Hommes	Ensemble	
<b>Ensemble des salariés</b>	2	8	10	2

\* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

**Indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes**  
**Note obtenue sur 10 :**

**2**  
**5**

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

## INDICATEURS INCALCULABLES

Un ou plusieurs indicateurs sont parfois incalculables (ex. : effectif pris en compte inférieur à 40 % du fait de l'exclusion de groupes ne comportant pas un nombre suffisant de femmes et d'hommes, absence de retour de congé de maternité, etc. ). **Ils ne sont alors pas pris en considération.**

Calculer, cependant, tous les autres indicateurs, puis ramener le total des points obtenus sur 100 par une règle de proportionnalité.

Si l'indicateur relatif au congé de maternité (15 points) ne peut pas être calculé, il n'y a que 85 points possibles.

Si l'entreprise en obtient 68, on considère qu'elle totalise 80 points ( $68 \times 100/85$ ).

La note globale ne peut pas être calculée lorsque, compte tenu des indicateurs ne pouvant être calculés, le nombre maximal de points est, avant application de la règle de proportionnalité, nécessairement inférieur à 75. Il n'y a alors pas lieu de fixer de résultat.

L'administration a précisé que l'employeur échappait alors à toute pénalité, mais devait néanmoins mettre à disposition du CSE et du ministère du Travail les indicateurs qui pouvaient être calculés.

## CALCUL DE L'INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

	Indicateur calculable (1=ooui, 0=non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1 - Ecart de remuneration (en %)	1	1,3	38	40	40
2 - Ecart d'augmentations individuelles (en points de %)	1	11,9	20	20	20
3 - Ecart de promotions (en points de %)	1	5,5	15	15	15
4 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>93</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>93</b>		<b>100</b>

## INFORMATION DU CSE SUR LE CALCUL DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

### 1. RAPPEL DU CONTEXTE

Les entreprises, d'au moins 50 salariés, doivent calculer et publier un indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, le cas échéant, mettre en œuvre des actions pour les supprimer.

A ce titre, le calcul des écarts de rémunération et d'évolution de carrière pour la Régie est réalisé au travers de 5 indicateurs :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes,
- l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaires,
- l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes,
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité,
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Après l'information au CSE lors de la réunion mensuelle de février 2021, les résultats seront publiés, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2021, sur le site Internet et transmis à la DIRECCTE.

### 2. REGLES COMMUNES AUX INDICATEURS

#### 2.1. PERIODE DE REFERENCE

En accord avec les membres de la Commission et du CSE, la Régie EAU D'AZUR a choisi de prendre comme période de référence l'année civile (1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020 au titre de l'année 2020).

Les caractéristiques individuelles des salariés (âge et niveau ou coefficient hiérarchique ou les catégories socio-professionnelles) sont appréciées au dernier jour de la période de référence ou au dernier jour de présence du salarié.

#### 2.2. EFFECTIF PRIS EN COMPTE

L'effectif à prendre en compte comprend les salariés présents au moins la moitié de la période de référence. Par conséquent, au titre de l'année pour l'année 2020, ont été exclus **93** collaborateurs :

- 26 apprentis, contrats de professionnalisation et stagiaires,
- 29 fonctionnaires mis à disposition,
- 30 salariés CDI dont la présence était inférieure à 6 mois continus ou discontinus, dont 2 pour absence maladie,
- 8 salariés CDD ayant une présence de moins de 6 mois.

#### 2.3. REMUNERATION PRISE EN COMPTE

Pour le calcul des écarts, les rémunérations ont été reconstituées en équivalent temps plein sur l'année 2020.

Les dispositions stipulent qu'il convient de retenir le salaire proprement dit, les avantages et accessoires payés, les indemnités de congés payés ou les primes collectives attribuées à tous les salariés.

Pour rappel, au regard de la spécificité de la composition des rémunérations de la Régie EAU D'AZUR, les éléments pris en compte sont les suivants :

- le salaire mensuel pour les cadres,
- le salaire indiciaire pour les non-cadres
- le complément indiciaire
- le différentiel de cotisations Ex-CT1
- l'écart individuel
- le forfait heures supplémentaires
- l'écart mensuel REA
- l'écart mensuel fixe REA
- l'écart annuel REA
- l'écart annuel fixe REA
- les indemnités forfaitaires, le cas échéant,
- le demi-mois
- le différentiel 13<sup>ème</sup> mois

A contrario, les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié (ex. : prime de travaux sales), les primes d'ancienneté, les heures supplémentaires, les heures complémentaires et les versements effectués au titre de la participation et de l'intéressement n'entrent pas en compte.

A ce titre, les éléments de rémunération ont été exclus :

- les gratifications exceptionnelles
- la perte « Prime qualité de service »
- la prime « Perte véhicule de fonction »
- les indemnités temporaires de mission
- la prime « Bourse Etude »
- la prime « Allocation fin Etudes Enfants Handicapé »
- la prime « Allocation Enfant »
- la prime « Supplément familial de traitement »
- les contreparties financières jours de congés, CJRV et/ou jours supplémentaires
- les indemnités forfaitaires déplacement formation
- les avantages en nature logement
- les heures supplémentaires de toute nature
- les heures complémentaires,
- les indemnités de repas,
- les indemnités de travaux sales
- les indemnités de lavage de bleus
- les indemnités de douche
- les indemnités d'astreintes
- les indemnités de quart
- les indemnités de permanence
- les heures d'intervention d'astreintes

#### **2.4. REPARTITION DE L'EFFECTIF**

Pour l'ensemble des indicateurs, la Régie a fait le choix de répartir les effectifs selon les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP) :

- ouvriers,
- employés,
- techniciens et agents de maîtrise (TAM)
- ingénieurs et cadres (I&C).

### **3. CALCUL DES INDICATEURS (CF. TABLEAU / INDICATEUR EN ANNEXE)**

#### **3.1. INDEX ECART DE REMUNERATION**

En 2020, l'écart de rémunération (1,3) est constaté en faveur des hommes. Toutefois, cet écart s'est amélioré puisqu'il était, en 2019, de 1,6.

Comme les années précédentes, l'écart le plus significatif est en « défaveur » des femmes pour la population des Ingénieurs et Cadres :

- alors qu'en 2019, dans la tranche la tranche d'âge de 40 à 49 ans, cet écart était de 1,13 %, il a été réduit, en 2020, à 0,78 % soit - 0,6 % ;
- par contre, en 2020, la tranche d'âge des femmes de 50 ans et + affiche un écart en leur défaveur de 0,49 %.

Force est de constater, comme les années précédentes, que la catégorie « CSP - Ingénieurs et Cadres » comprend tout à la fois des postes de cadres débutants (groupe 6-1) comme des postes de Direction Générale (groupe 8-4), postes de direction où les femmes sont moins représentées.

Les écarts de rémunération s'expliquent par la différence de niveau de postes et de responsabilités tenus par les femmes au sein de cette même catégorie.

#### **3.2. INDEX ECART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES**

En 2020, l'écart de promotion (11,9) est constaté en faveur des femmes.

Considérant l'effort porté sur les femmes qui tend à réduire les écarts de rémunération, la Régie obtient le maximum des points accordés.

De même, comme en 2019, cet écart en faveur des femmes signifie que la proportion des femmes augmentées est supérieure à la proportion des hommes augmentés.

#### **3.3. INDEX ECART DE PROMOTION**

En 2020, l'écart de promotion (5,5) est constaté en faveur des femmes contrairement à l'année 2019.

En 2019, aucune femme technicienne / agent de maîtrise n'avait bénéficié d'une promotion. En 2020, une attention particulière a été portée sur cette catégorie comme sur celle des cadres, puisque la proportion des femmes promues est supérieure à la proportion des hommes promus.

Sur les 36 promotions de l'année 2020, 13 femmes ont été promues :

- 5 Cadres sur les 8 promotions cadres
- 5 TAM sur les 17 promotions de Techniciens et Agents de Maîtrise
- 3 Employés sur les 3 promotions au sein de cette catégorie.

Les femmes ne sont pas représentées dans la catégorie Ouvriers.

#### **3.4. SALARIEES AYANT BENEFICIE D'UNE AUGMENTATION DANS L'ANNEE SUIVANT SON RETOUR DE CONGE MATERNITE**

La seule personne concernée a bénéficié d'une augmentation.

#### **3.5. INDEX NOMBRE DE SALARIES DU SEXE SOUS REPRESENTÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS**

Le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations est repassé à 2 en 2020 alors qu'il était de 1 en 2019. Cette évolution a permis d'obtenir 5 points au titre de cet indicateur, point qui avait été perdu en 2019.



#### 4. SYNTHÈSE DES INDEX

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1 - Ecart de rémunération (en %)	1	1,3	38	40	40
2 - Ecarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	11,9	20	20	20
3 - Ecarts de promotions (en points de %)	1	5,5	15	15	15
4 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>93</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>93</b>		<b>100</b>